

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: Государственное образовательное учреждение высшего образования
ФИО: Егорова Галина Викторовна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 04.10.2023 14:52:01
Уникальный программный ключ:
4963a4167398d8232817460cf5aa76d186dd7c25

Министерство образования Московской области
Государственное образовательное учреждение высшего образования
«Государственный гуманитарно-технологический университет»
(ГГТУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор



Проректор
26 июня 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Б2.В.01(П) Производственная практика: практика по профилю
профессиональной деятельности

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль/-и) программы	Управление персоналом
Квалификация выпускника	Магистр
Форма обучения	Заочная

2023г.

1. Пояснительная записка

Рабочая программа **Б2.В.01(П) Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности** составлена на основе учебного плана **38.04.02 Менеджмент** по профилю **Управление персоналом**.

2. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цель производственной практики: практика по профилю профессиональной деятельности: получить профессиональные умения и опыт профессиональной деятельности.

Задачи производственной практики: практика по профилю профессиональной деятельности:

- расширение спектра сведений о видах профессиональной деятельности по получаемому направлению подготовки;
- ознакомление с нормативными и правовыми документами, регламентирующими деятельность организации;
- приобретение навыков по анализу и разработке элементов стратегии организации, а также функциональных стратегий, в т.ч. по управлению персоналом;
- приобретение навыков по анализу организационной и управленческой структуры организаций, в т.ч. через анализ нормативных и правовых документов;
- получение знаний о проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникациях на основе современных технологий управления персоналом.

Знания и умения обучающегося, формируемые в результате прохождения практики

В результате реализации программы Б2.В.01(П) Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Универсальные компетенции	
Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6
Профессиональные компетенции	
Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов в организации любой организационно-правовой формы	ПК-1
Способен разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегией организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК-2

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее	УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлексию

совершенствования на основе самооценки	своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.
ПК-1 Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов в организации любой организационно-правовой формы	ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации. ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения
ПК-2 Способен разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегией организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации. ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.

Вид практики, способ и форма ее проведения

Вид практики: производственная практика.

Тип практики: практика по профилю профессиональной деятельности.

Способ проведения практики: стационарная, выездная.

Форма проведения практики: дискретно (путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики).

4. Место практики в структуре образовательной программы

Б2.О.03(П) Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности входит в Б2 «Практики» Обязательная часть ООП «Менеджмент» в соответствии с ФГОС ВО.

Производственная практика базируется на освоении дисциплин:

Корпоративное управление и организационная культура

Психология менеджмента

Организационное проектирование системы управления персоналом

Современные тенденции управления персоналом

Технологии лидерства и командообразования в управлении персоналом

Использование сетевых технологий в управлении персоналом

5. Структура и содержание практики

5.1. Объем практики

Форма обучения	Курс	Семестр	Недели	Всего часов	ЗЕТ	с/р
Заочная	2	3	4	216	6	106

5.2. Содержание практики

Этапы практики	Коды компетенций	Виды работ	Наименование оценочного средства
Подготовительный этап	УК-1 УК-6 ПК-1 ПК-2	Организационное собрание (установочная конференция). Целевой инструктаж по охране труда.	Совместный рабочий график (план).

Исследовательский этап	УК-1 УК-6 ПК-1 ПК-2	Изучение правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии. Анализ деятельности базы практики. Изучение вопросов, предусмотренных заданием на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдения и исследование.	Отчет и совместный рабочий график (план).
Аналитический этап	УК-1 УК-6 ПК-1 ПК-2	Систематизация собранного материала. Составление отчета по практике, оформление совместного (рабочего) графика (план) практики и его визирование.	
Заключительный этап	УК-1 УК-6 ПК-1 ПК-2	Организационные мероприятия: получение отзыва. Итоговая конференция с представлением (презентацией) работы по материалам проведенного исследования (защита практики).	Отзыв по месту прохождения практики. Защита отчета.

Подготовительный этап

Предварительным этапом практической деятельности студентов является проведение установочной конференции. Целью конференции является инструктирование и подготовка студентов к учебной практике.

Задачи установочной конференции включают в себя:

- ознакомление студентов с темой, целью, задачами, сроками и продолжительностью практики;
- разъяснение индивидуальных заданий на практику;
- определение списка отчетной документации и установление точных сроков ее сдачи.

На установочной конференции студенты должны быть обеспечены следующими документами:

- программой практики;
- иными нормативными и методическими материалами, необходимыми для прохождения практики.

Исследовательский этап

На втором этапе практики предусматривается анализ деятельности базы практики:

а) Анализ структуры управления организацией.

1. Характеристика системы управления организацией (схема должна быть представлена в приложении). Порядок соподчиненности и взаимодействия отдельных звеньев управления.

2. Оценка рациональности управленческой структуры относительно ее основной деятельности. Характер взаимосвязей с другими органами управления в регионе, муниципальном образовании. Характеристика и оценка отдельных управленческих нововведений.

3. Практика реализации руководителями своих управленческих функций при решении стратегических и оперативных задач в планировании, организации, мотивации и контроле.

4. Процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм (в органах государственного и муниципального управления).

б) Исследование и оценка функций, методов управления.

1. Характер и содержание процесса управления в организации.

2. Оценка ресурсов управления. Проблемы, связанные с реализацией функций управления и пути их решения, используемые в организации.

3. Процесс организации взаимодействия и полномочия.

4. Использование руководителем функции мотивации для достижения целей.

5. Процесс организации контроля.

6. Анализ стиля работы руководителей различного уровня в организации.
7. Конфликтные ситуации. Методы разрешения конфликтов.

в) Анализ деятельности организации.

1. Анализ основных направлений деятельности организации: потенциал (ресурсы), динамика основных показателей, функциональные политики (кадровая, маркетинговая, финансовая и пр.). Характер взаимосвязей с другими организациями в общей системе органов управления страной, регионом, муниципальным образованием.

2. Информация: внутренние и внешние источники ее поступления. Характеристика общей схемы циркуляции информации в системе управления организацией (документооборот). Описание системы электронного документооборота, включая используемые информационные системы. Состав и содержание информационной системы управления организацией.

г) Система планирования в организации.

1. Совокупность прогнозов и планов, разрабатываемых в организации. Назначение плановых документов. Общие и функциональные прогнозы и планы. Порядок их разработки и утверждения (стадии, информационное обеспечение, роль подразделений в данных действиях).

2. Структура и элементы прогнозов и планов, образующих систему планирования и прогнозирования. Инструментарий, основные показатели, временные горизонты планирования и прогнозирования.

3. Организация плановой работы. Нормативная основа. Основные требования, предъявляемые к системе планирования и прогнозирования в организации. Контроль за исполнением планово-прогнозных показателей (кем осуществляется, в какой период, решения, принимаемые на его основе).

4. Результаты прогнозно-плановой деятельности в динамике. Причины отклонений от планов и прогнозов. Отношение руководителей и персонала к планово-прогнозной деятельности.

д) Оценка кадрового потенциала. Исследование системы управления персоналом.

1. Исследование кадровых процессов (разработка и реализация политики подбора и расстановки кадров, выполнение правил приема и увольнения, организация и соблюдение условий труда, профессиональное образование (уровень и качество знаний служащих, возможность их расширения, повышение квалификации и профессионального мастерства), определение квалификации и нравственных качеств работников, освоение технологий организационной и деловой культуры, формирование кадрового состава по количеству, квалификации, образовательному уровню кадров по категориям персонала, возрасту, опыту, личностным качествам, деятельность по урегулированию социальных конфликтов и трудовых споров, контроль результатов, аттестация и оценка, стимулирование труда). Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в организации.

2. Организация труда руководителя.

3. Организация и оснащение рабочих мест аппарата управления. Используемые программные средства.

4. Состав, структура функциональных подсистем управления персоналом организации и их основные функции. Принципы и методы формирования, обоснования и внедрения системы управления персоналом.

5. Методика планирования потребности в персонале. Источники привлечения персонала, оценка их преимуществ и недостатков. Управление трудовой адаптацией при привлечении кадров.

6. Планирование расходов на персонал.

7. Оценка должностных инструкций всех категорий управленческого персонала. Оценка эффективности труда руководителей. Планирование индивидуальной работы.

8. Описание карьерных траекторий.

Аналитический этап

Этап включает систематизацию собранного материала. Написание отчета по практике, разработку презентации для выступления на конференции по практике.

При обработке полученного материала на аналитическом этапе студенту рекомендуется:

- систематизировать его по разделам в соответствии с заданием;
- определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме;
- сформулировать основные выводы, характеризующие результаты работы.

Заключительный этап

Итоговая конференция. Защита отчета. Защита практики включает в себя:

- доклад обучающегося о прохождении практики;
- анализ выполнения индивидуальных заданий на практику и анализа и оценки действий обучающегося в ходе практики;
- ответы обучающегося на вопросы.

6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Промежуточная аттестация по практике проходит в форме защиты отчета. По результатам защиты выставляется зачет с оценкой.

Отчетная документация по практике (формы документов в Приложении)

1. Совместный рабочий график (план).

2. **Отчет о прохождении производственной практики.** Итоговым документом по практике является письменный отчет по практике. Отчет о прохождении практики в общем виде может включать следующие элементы:

- Содержание.
- Введение.
- Список терминов, сокращений.
- Характеристику базы практики - места прохождения практики в соответствии с заданием.
- Индивидуальное задание.
- Заключение.
- Список использованной литературы.
- Приложения.

3. **Отзыв** руководителя практики от организации о работе студента.

Отзыв может содержать в себе:

- характеристику студента как специалиста, овладевшего определенным набором компетенций, его способность к организаторской и управленческой деятельности, к творческому мышлению, инициативность и дисциплинированность.
- перечень выполненных задач. Здесь, в отличие от усвоенных навыков, перечисляются конкретные задачи, с которыми студент успешно справился.
- достоинства и достижения, так и недостатки и промахи, допущенные в работе практикантом.
- направления дальнейшего совершенствования подготовки студента в ГГТУ, недостатки и пробелы в этой подготовке.

В отзыве руководителю практики от организации рекомендуется заполнить форму оценки:

Компетенции		Базовый уровень	Повышенный уровень
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий		
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		

ПК-1	Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов в организации любой организационно-правовой формы		
ПК-2	Способен разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегией организации и владением навыками их внедрения и реализации		

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

Фонд оценочных средств приведен в ПРИЛОЖЕНИИ

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Учебная литература

1. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Т. Зайцева, М.И. Соколовой. -М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2015. - 577 с. ISBN 5-85173-059-5. Режим доступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=436856
2. Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»,2016. -280с. - 978-5-394-01749-<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>
3. Юкаева В. С. Менеджмент : краткий курс: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»,2016. -104с. - 978-5-394-00632-6 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453524>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1. Административно-управленческий портал. URL: [http:// www.aup.ru](http://www.aup.ru)

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Все обучающиеся университета обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Ежегодное обновление современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем отражено в листе актуализации рабочей программы.

Перечень информационных технологий

1. Консультации в ЭИОС ГГТУ (форум, чат, включая чат личного кабинета).
2. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией. Итоговая конференция с использованием презентации – представление результатов практики с использованием специализированных программных сред.
3. Электронный образовательный ресурс <http://dis.ggtu.ru/course/view.php?id=2331>

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

Аудитории	Программное обеспечение
<ul style="list-style-type: none">- учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором;- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ;- специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине, оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования;	Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс

12. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При необходимости программа практики может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

13. ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

Программа утверждена на заседании кафедры математики и экономики от 26.06. 2023г., протокол №8.

Автор: к.пед.н. Ежкова В.Г.



, к.э.н. Каменских Н.А.



Зав. кафедрой Каменских Н.А.



ПРИЛОЖЕНИЕ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

**Б2.О.03(П) Производственная практика: практика по профилю
профессиональной деятельности**

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль/-и) программы

Управление персоналом

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

Заочная

2023г.

1. Перечень компетенций и этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.
ПК-1 Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов в организации любой организационно-правовой формы	ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации. ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения
ПК-2 Способен разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегией организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации. ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

Оценка «Зачтено» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству
Оценка «Зачтено» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству
Оценка «Не зачтено» соответствует показателю «компетенция не освоена»

Элементы оцениваемой компетенции	Показатель и оценивание (наименование оценочного средства)	Критерии оценивания
УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации. УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и	Совместный рабочий график (план)	Оценка «Отлично»: Владеет навыками работы со справочно-правовыми системами Студент определил четкие сроки выполнения работы в совместном рабочем графике (план), соблюдены принципы систематичности и последовательности запланированных

<p>приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования. ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации. ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации. ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>		<p>мероприятий. Студент проявил творческий подход к планированию работы, определил перечень НПА в рамках исследования базы практики. Высокая степень выполнения запланированной работы.</p>
		<p>Оценка «Хорошо»: Совместный рабочий график (план) в основном соответствует требованиям, разработан своевременно. План работы реализован полностью, в установленные сроки.</p>
		<p>Оценка «Удовлетворительно»: Имеется Совместный рабочий график (план), но он носит формальный характер.</p>
<p>УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации. УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования. ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации. ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации. ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>	<p>Отчет</p>	<p>Оценка «Отлично»: Продуманный, грамотно составленный отчёт. Студент детально анализирует свою работу в рамках типовых контрольных заданий, вносит конструктивные предложения по совершенствованию подготовки к практике, её проведению. Выполнено индивидуальное задание на высоком уровне.</p>
		<p>Оценка «Хорошо»: Студентом проведен краткий анализ своей работы, в рамках типовых контрольных заданий. Но при написании отчёта преобладает констатация фактов. Отчёт составлен грамотно, описано содержание работы. Выполнено индивидуальное задание.</p>
		<p>Оценка «Удовлетворительно»: Отчёт в рамках типовых контрольных заданий без анализа, поверхностный.</p>
	<p>Отзыв по месту прохождения практики</p>	<p>Оценка «Отлично»: Отличный отзыв руководителя по итогам практики.</p>
		<p>Оценка «Хорошо»: Положительный отзыв, отсутствие замечаний.</p>
		<p>Оценка «Удовлетворительно»: Отзыв с замечаниями, которые касаются деловых и профессиональных качеств студента.</p>
<p>Итого</p>		

<p>УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.</p> <p>УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.</p> <p>УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.</p> <p>ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии</p> <p>ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения</p> <p>ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации.</p> <p>ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>	<p>Дополнительные виды работ</p> <p>Выступления на итоговой конференции и с презентацией хода и итогов практики (защита отчета)</p>	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: Способность к публичному выступлению</p> <p>Умение обосновывать при защите практики свои выводы и предлагаемые рекомендации.</p> <p>Качество презентации (аккуратность, содержательность, логичность)</p> <p>Ответы студента на дополнительные вопросы (логичность и последовательность ответов, четкость и ясность формулировок; использование в ответах специальной терминологии, подкрепление ответов эмпирическими данными, положениями нормативно-правовых актов и выводами, отраженными в отчете)</p> <p>Содержательность выступления (наличие вводной части, результатов анализа, выводов по проблемам и путям их решения)</p> <hr/> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: Способность к публичному выступлению</p> <p>Умение обосновывать при защите практики свои выводы</p> <p>Ответы студента на дополнительные вопросы</p> <p>Имеется презентация</p> <hr/> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: Способность к публичному выступлению</p> <p>Ответы студента на дополнительные вопросы</p>
---	---	--

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

<p>ПК-1 Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов в организации любой организационно-правовой формы</p>
<p>ПК-2 Способен разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегией организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>

<p>Показатели сформированности компетенции</p> <p>ПК-1 Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов в организации любой организационно-правовой формы</p> <p>ПК-2 Способен разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегией организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<p>Номер типового контрольного задания</p>
---	--

<p>ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии</p> <p>ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные со-держанию управленческой задачи количественные методы принятия решения</p> <p>ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации.</p> <p>ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>	<p>Вопрос № 2</p> <p>Вопрос № 7</p> <p>Вопрос № 7</p> <p>Вопрос № 2,12</p> <p>Вопрос № 17</p> <p>Вопрос № 12</p>
---	--

Показатели сформированности компетенции УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Номер типового контрольного задания
УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.	Вопрос № 19
	Вопрос №20
	Вопрос №21
УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.	Вопрос №22
	Вопрос №23
	Вопрос №24

Показатели сформированности компетенции УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Номер типового контрольного задания
УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	Вопрос № 16
	Вопрос № 11
	Вопрос № 13
УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.	Вопрос № 15
	Вопрос № 14
	Вопрос № 18

1.3 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе прохождения производственной практики

Типовые контрольные задания

1. Оценка внутренних факторов
Представить характеристику системы управления организацией.
Порядок соподчиненности и взаимодействия отдельных звеньев управления.
Оценить рациональность управленческой структуры относительно ее основной деятельности.
2. Описать характер взаимосвязей и нормативно-правовая база взаимодействия с другими органами управления в регионе, муниципальном образовании. Современные

методы, технологии и инструменты управления проектной деятельностью в организации.

3. Представить характеристику и оценку отдельных управленческих нововведений в рамках функциональных стратегий и управленческих решений.
4. Описать практические аспекты реализации руководителями своих управленческих функций при решении стратегических и оперативных задач в планировании, организации, мотивации и контроле.
5. Провести анализ следующих объектов с целью подготовки сбалансированных управленческих решений:
Характер и содержание процесса управления в организации.
Ресурсы управления.
Проблем, связанные с реализацией функций управления и пути их решения, используемые в организации.
Процесса организации взаимодействия и полномочия.
6. Назвать процедуры и инструменты разработки и реализации стратегии, в т.ч. провести рассмотрение следующих аспектов:
Основные требования, предъявляемые к системе планирования (в т.ч. стратегического уровня) и прогнозирования в организации. Контроль за исполнением планово-прогнозных показателей, связанных с реализацией стратегии (кем осуществляется, в какой период, решения, принимаемые на его основе). Процесс организации контроля.
7. Организация плановой работы. Нормативная основа.
8. Проанализировать внутреннюю среду и элементы внешней среды, в т.ч.:
Рыночную конъюнктуру, а также экономические, социальные, политические условия
Представить анализ основных направлений деятельности организации: потенциал (ресурсы), динамика основных показателей, функциональные политики (кадровая, маркетинговая, финансовая и пр.). Описать характер взаимосвязей с другими организациями в общей системе органов управления страной, регионом, муниципальным образованием.
9. На основе анализа внутренней среды и элементов внешней среды предложить совершенствование функциональной стратегии (например, разработка и реализация политики подбора и расстановки кадров).
10. Дать определение понятий и привести примеры проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.
11. Назвать и привести примеры по применению принципов делового общения.
12. Исследование кадровых процессов (выполнение правил приема и увольнения, организация и соблюдение условий труда). Методы, технологии и инструменты управления проектной деятельностью в организации. Бизнес – модель организации.
13. Назовите квалификации и нравственные качества работников, опишите технологии реализации организационной и деловой культуры.
14. Формирование кадрового состава по количеству, квалификации, образовательному уровню кадров по категориям персонала, возрасту, опыту, личностным качествам, деятельность по урегулированию социальных конфликтов и трудовых споров, контроль результатов, аттестация и оценка, стимулирование труда.
15. Правила и принципы построения эффективной коммуникации, в т.ч. в электронном формате:
Характеристика общей схемы циркуляции информации в системе управления организацией (документооборот).
Описание системы электронного документооборота, включая используемые информационные системы.
Состав и содержание информационной системы управления организацией.
16. Состав, структура функциональных подсистем управления персоналом организации и их основные функции. Принципы и методы формирования, обоснования и внедрения системы управления персоналом.
17. Оценка должностных инструкций всех категорий управленческого персонала. Оценка эффективности труда руководителей.

18. Управление трудовой адаптацией: методы решения конфликтных ситуаций. Привести примеры и методы.
19. Назвать модели регулирования регионального труда.
20. Представить дерево целей базы практики.
21. Назвать методы оценки выполнения функций в команде.
22. Назвать закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (на примере Московской области).
23. Привести примеры показателей, характеризующих состояние рынка труда, занятости и безработицы. Стратегия управления персоналом организации и стратегия организации.
24. Назвать источники данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе. Стратегии управления персоналом организации и стратегии организации.
25. Назвать основные положения концепции инвестиционного менеджмента.
26. Назвать методы сбора информации.
27. Назвать методы оценки инвестиционных проектов и возможные ошибки при их применении.
28. Назвать основные методы оценки инвестиционных проектов и особенности принятия инвестиционных решений.
29. Представить анализ методов оценки инвестиционных проектов.
30. Привести пример инвестиционных затрат в рамках проекта для базы практики.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

Перечень тем для индивидуального задания

Производственная практика 1

1. Технология менеджмента

1. Привести образцы нормативных документов, регламентирующих управление организацией.
2. В качестве примеров привести образцы положений о подразделении, положений о деятельности, должностных инструкций. Провести их анализ.
3. Сделать выводы об обеспеченности управления нормативными документами и их качестве.
4. Сделать заключение о необходимости регламентации управления в организации с учетом специфики ее деятельности.

Производственная практика 2

2. Маркетинг

1. Определить перспективность продуктового рынка (рынка услуг):
 - разработать анкету-опросник на предмет выявления спроса на продукт (услугу);
 - определить ёмкость рынка;
 - сегментировать рынок;
 - выбрать и подробно описать целевой сегмент.
2. Оценить конкурентоспособность товара (услуги) (для коммерческих организаций):
3. охарактеризовать товар (услугу) по следующей схеме:
 - параметрические и экономические характеристики;
 - характеристики, отражающие цену, формы и способы платежа;
 - характеристики, отражающие меры стимулирования сбыта;
 - характеристики, отражающие методы товародвижения и сбыта;
 - провести экспертное оценивание степени важности, потребительских предпочтений, степени воплощения характеристик товара (услуги);
 - определить уровень конкурентоспособности товара (услуги).

4. Разработать предложения по совершенствованию стратегии маркетинга, выделив мероприятия, которые позволят улучшить позицию фирмы в конкурентной борьбе.
5. Разработать Свот-анализ организации.
6. Оценить сайт организации на предмет реализации маркетинговой политики.

3. Социально-психологические аспекты управления коллективом

1. Определить, какие правила этики деловых отношений используют сотрудники организации.
2. Описать корпоративную культуру организации.
3. Выявить приёмы и способы учёта руководителями разных уровней особенностей личности и характеров подчинённых.
4. Определить влияние (положительное, отрицательное или нейтральное) малых неформальных групп на деятельность организации.
5. Охарактеризовать социально-психологический климат в организации.
6. Сделать выводы о понимании руководством организации важности социально-психологических аспектов и использовании их в управлении, в т.ч. при разрешении конфликтов.

Производственная практика 3

4. Эффективность менеджмента

1. Оценить, с помощью количественных и качественных методов, эффективность управления организацией.
2. Определить работу организации, направленную на повышение эффективности управления.
3. Выявить факты использования зарубежного опыта в области современного менеджмента.
4. Сделать выводы об объективной необходимости повышения эффективности управления в организации, дать конкретные рекомендации в этом направлении.

Производственная практика 4

5. Современные тенденции в управлении персоналом

1. Провести мониторинг состояния, структуры и качества трудовых ресурсов компании.
2. Определить технологии по поиску и подбору персонала, его адаптации, аттестации и обучения, мотивация и развития.
3. Провести аудит кадрового делопроизводства.
4. Выявить результативные технологии отбора и привлечения персонала.
5. Рассмотреть основы HR-менеджмента.
6. Рассмотреть основы HR-брендинга.
7. Определить содержание кадровой безопасности компании.
8. Выявить современные технологии мотивации персонала.
9. Рассмотреть систему управления талантами.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Элементы оцениваемой компетенции	Показатель и оценивание (наименование оценочного средства)	Критерии оценивания

<p>УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.</p> <p>УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.</p> <p>УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.</p> <p>ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии</p> <p>ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения</p> <p>ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации.</p> <p>ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>	<p>Совместный рабочий график (план)</p>	<p>Оценка «Отлично»: Владеет навыками работы со справочно-правовыми системами</p> <p>Студент определил четкие сроки выполнения работы в совместном рабочем графике (план), соблюдены принципы систематичности и последовательности запланированных мероприятий. Студент проявил творческий подход к планированию работы, определил перечень НПА в рамках исследования базы практики. Высокая степень выполнения запланированной работы.</p> <p>Оценка «Хорошо»: Совместный рабочий график (план) в основном соответствует требованиям, разработан своевременно. План работы реализован полностью, в установленные сроки.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: Имеется Совместный рабочий график (план), но он носит формальный характер.</p>
<p>УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.</p> <p>УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.</p> <p>УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.</p> <p>ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии</p> <p>ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения</p> <p>ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации.</p> <p>ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>	<p>Отчет</p> <p>Отзыв по месту прохождения практики</p>	<p>Оценка «Отлично»: Продуманный, грамотно составленный отчет. Студент детально анализирует свою работу в рамках типовых контрольных заданий, вносит конструктивные предложения по совершенствованию подготовки к практике, её проведению. Выполнено индивидуальное задание на высоком уровне.</p> <p>Оценка «Хорошо»: Студентом проведен краткий анализ своей работы, в рамках типовых контрольных заданий Но при написании отчёта преобладает констатация фактов. Отчёт составлен грамотно, описано содержание работы. Выполнено индивидуальное задание.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: Отчёт в рамках типовых контрольных заданий без анализа, поверхностный.</p> <p>Оценка «Отлично»: Отличный отзыв руководителя по итогам практики.</p> <p>Оценка «Хорошо»: Положительный отзыв, отсутствие замечаний.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: Отзыв с замечаниями, которые касаются деловых и профессиональных качеств студента.</p>
<p>Итого</p>		

<p>УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.</p> <p>УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.</p> <p>УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.</p> <p>ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию операционной стратегии организации.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивать альтернативные операционные стратегии</p> <p>ПК-1.И-3. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения</p> <p>ПК-2.1 Демонстрирует знание по разработке концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации и стратегии организации.</p> <p>ПК-2.2 Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом организации и стратегию организации.</p>	<p>Дополнительные виды работ</p> <p>Выступления на итоговой конференции и с презентацией хода и итогов практики (защита отчета)</p>	<p>Оценка «Отлично»: Способность к публичному выступлению</p> <p>Умение обосновывать при защите практики свои выводы и предлагаемые рекомендации.</p> <p>Качество презентации (аккуратность, содержательность, логичность)</p> <p>Ответы студента на дополнительные вопросы (логичность и последовательность ответов, четкость и ясность формулировок; использование в ответах специальной терминологии, подкрепление ответов эмпирическими данными, положениями нормативно-правовых актов и выводами, отраженными в отчете)</p> <p>Содержательность выступления (наличие вводной части, результатов анализа, выводов по проблемам и путям их решения)</p> <hr/> <p>Оценка «Хорошо»: Способность к публичному выступлению</p> <p>Умение обосновывать при защите практики свои выводы</p> <p>Ответы студента на дополнительные вопросы</p> <p>Имеется презентация</p> <hr/> <p>Оценка «Удовлетворительно»: Способность к публичному выступлению</p> <p>Ответы студента на дополнительные вопросы</p>
---	---	---

(оценка «5») выставляется студенту при полном выполнении требований по практике, выполнении всех предусмотренных программой видов работ, что отражено в отчете грамотно, в определенной логической последовательности, полно и последовательно раскрыто содержание практики, продемонстрированы приобретенные навыки и умения. Имеется правильно и полно оформленный совместный рабочий график (план) о прохождении практики и отчет о выполнении практики.

(оценка «4») ставится при наличии отдельных недоработок, неполноте представленных материалов. Выполнены все предусмотренные программой виды работ, что отражено в отчете с небольшими ошибками, не искажившими содержание практики, полно и последовательно раскрыто содержание практики, продемонстрированы приобретенные знания, навыки и умения. Имеется оформленный совместный рабочий график (план) и отчет о выполнении практики.

(оценка «3») ставится при некомплектном и некачественном представлении отчета по практике или при недостаточно высокой оценке работы студента от руководителя практики от организации. Отдельные виды работ в ходе практики не выполнялись либо выполнялись с нарушением сроков и процедуры, неполно или непоследовательно раскрыто содержание практики, но продемонстрированы приобретенные навыки и умения. Имеется оформленный совместный рабочий график (план) о прохождении практики и отчет о выполнении практики, которые имеют ряд ошибок или недостатков.

(оценка «2») ставится студенту, если работы выполнялись с нарушением сроков и процедуры, не раскрыто содержание практики, не продемонстрированы приобретенные

навыки и умения, отсутствует совместный рабочий график (план) о прохождении практики либо отчет о прохождении практики.